SPORTLER
BEST IN THE ALPS

POLITICA DI PARITA' DI GENERE

SPORTLER S.P.A.

Versione	Data approvazione	Note	Autore
01	09.10.2025	Prima redazione	Membri del CPO
02	08.10.2026	Revisione – aggiornamento al d.lgs. 7 giugno 2026, n. 96 (trasparenza retributiva)	Membri del CPO

Sportler S.p.a. crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità sotto ogni possibile profilo: di origine, sociale, religiosa, di idee politiche, di genere, età, di abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.
L'impegno dell'azienda nel coltivare il valore delle persone si declina in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'accesso e la crescita nel percorso professionale garantendo uguali possibilità e promuovendo azioni concrete.

La presente politica si propone di "*valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro*", a tal proposito le organizzazioni che adottano un sistema di gestione parità di genere "*devono definire un piano di azione per la sua attuazione, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui rendono conto nei documenti del sistema di gestione, attraverso il quale mantengono e verificano le azioni pianificate*".

Sportler S.p.a. si impegna quindi a individuare e definire finalità, strategie e buone pratiche da adottare per incentivare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto ai contributi di tutte e tutti indipendentemente da qualsiasi forma di diversità.

In particolar modo i nostri obiettivi sono guidati dai principi quali la parità di genere, la promozione di un ambiente di lavoro sano e inclusivo, la lotta agli stereotipi e ad ogni forma di discriminazione, l'inclusività, il raggiungimento di pari opportunità per tutti, il rispetto, la trasparenza retributiva.
Ciò considerato, diverse sono le aree di azione coinvolte, tra cui: la sfera della genitorialità, la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita (*work-life balance*), la governance e la cultura aziendale, l'equità remunerativa e la trasparenza retributiva, le pari opportunità di carriera e, più in generale, i processi delle risorse umane.

La diversità è un valore che deve essere fatto proprio, tutelato e incoraggiato dalle organizzazioni, con azioni concrete e trasversali a tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle persone che vi lavorano. La c.d. "contaminazione" che proviene dall'incontro delle diversità arricchisce e stimola idee creative, e costituisce un valore fondamentale che consente di comprendere e anticipare i bisogni della propria organizzazione e dei clienti.

1. DEFINIZIONI

Per agevolare la lettura della presente politica, si ritiene opportuno riportare alcune delle principali definizioni presenti nella Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022.

Comitato delle Pari Opportunità (CPO): è il comitato guida istituito dall'Alta Direzione per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere.

Conciliazione vita-lavoro: capacità di equilibrare la sfera lavorativa e quella privata.

Governance: sistema di governo attraverso il quale un'organizzazione prende e attua le decisioni nel perseguimento dei suoi obiettivi.

HR: Risorse Umane.

Key Performance Indicator (KPI): indicatori chiave di prestazione, utilizzati per il monitoraggio degli obiettivi stabiliti dalla politica di parità di genere e descritti nel piano strategico.

Molestia (molestia sessuale): comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di rendere un ambiente di lavoro offensivo, umiliante o degradante.

Parità di genere: parità di genere tra sessi.

Piano strategico: documento formale nel quale l'organizzazione definisce gli obiettivi da perseguire, stabilisce risorse, responsabilità, metodi e frequenze di monitoraggio.

Politica di parità di genere: documento formale nel quale l'organizzazione definisce il quadro generale all'interno del quale devono essere individuate le strategie e gli obiettivi riguardanti l'uguaglianza di genere.

Trasparenza retributiva: insieme degli obblighi e delle misure, previsti dal d.lgs. 7 giugno 2026, n. 96, volti a rendere conoscibili ai candidati e al personale la retribuzione iniziale, i criteri di determinazione e di progressione retributiva e i livelli retributivi medi, al fine di garantire la parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

2. PREMESSA NORMATIVA E FINALITA'

La politica di parità di genere è un documento regolamentato dalla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022.
Si tratta di un documento, redatto dal Comitato delle Pari Opportunità (CPO), condiviso con la Direzione, all'interno del quale l'organizzazione definisce il quadro di principi all'interno dei quali si instaurano i propri obiettivi e le strategie riguardanti la parità di genere.

Il documento viene elaborato in ossequio a quanto previsto dal punto 6.1 della Prassi di Riferimento, rispettandone i contenuti minimi.
La politica di parità di genere viene revisionata e aggiornata periodicamente dalla Direzione, di concerto con il CPO, con frequenza almeno annuale. La revisione e l'aggiornamento può avvenire a seguito di accadimenti, di cambiamenti oppure in seguito ai risultati dei monitoraggi e delle verifiche, nonché a seguito di novità normative.

In tale prospettiva, la presente revisione tiene conto dell'entrata in vigore, il 7 giugno 2026, del d.lgs. 7 giugno 2026, n. 96, di attuazione della Direttiva (UE) 2023/970 sulla parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva, i cui principi sono stati recepiti nella politica di equità salariale e nella politica di selezione del personale adottate dalla Società.

La finalità di tale documento è di permettere all'organizzazione di procedere con una pianificazione delle azioni migliorative per il raggiungimento della piena parità di genere all'interno dell'ambiente di lavoro, in un'ottica di inclusività, rispetto delle diversità, promozione del genere meno rappresentato.
Gli obiettivi definiti in tal senso sono ben definiti, raggiungibili, pianificati e vengono monitorati nel tempo.

3. RESPONSABILITA'

Come da delibera del CDA è stato costituito e inserito all'interno dell'organigramma societario il Comitato delle Pari Opportunità (CPO).
Si tratta del comitato guida richiamato all'interno della UNI/PdR 125:2022, il cui compito è garantire l'adozione, l'applicazione e il monitoraggio delle politiche aziendali per la parità di genere, l'inclusione e l'integrazione delle donne in azienda.
Pertanto, tale Comitato è impegnato nella definizione e nel monitoraggio degli obiettivi individuati con la presente politica.

4. POLITICHE ADOTTATE

Nel perseguire la piena parità di genere all'interno dell'ambiente di lavoro, in un'ottica inclusiva e rispettosa delle diversità, Sportler S.p.a. si è dotata di alcune politiche, tra cui quelle relative alle attività di *recruitment*, equità salariale e trasparenza retributiva, il *work-life balance* e di monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi prefissati.
Tali politiche sono state elaborate di concerto dall'Ufficio Risorse Umane, dal Comitato delle Pari Opportunità (CPO) e dalla Direzione.
Tutte le politiche adottate dalla struttura sono condivise con i collaboratori al momento dell'assunzione e sempre accessibili tramite i canali dedicati, individuati dalla struttura.
I collaboratori ricevono comunicazioni relative alla parità di genere con cadenza regolare, tramite i canali dedicati e utilizzati dalla struttura.
Sportler S.p.a., per incentivare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto ai contributi di tutte e tutti indipendentemente da qualsiasi forma di diversità, ha previsto la formazione e la sensibilizzazione del *management* aziendale tramite corsi dedicati ed eventuali partecipazioni a convegni, eventi e/o tavole rotonde dedicate alla parità di genere.

Sportler S.p.a. comunica in modo trasparente la volontà dell'organizzazione di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare *l'empowerment* femminile tramite pubblicazione sul sito e comunicazioni dirette ai propri fornitori e clienti, utilizzando anche canali di *marketing* e di pubblicità (es. fiere).

Tramite la policy di recruitment, Sportler S.p.a. si impegna a garantire che i processi di selezione delle nuove risorse siano sviluppati in maniera da garantire in ogni fase il rispetto di criteri di merito e competenza, garantendo le pari opportunità. Qualora ambiscano alla medesima mansione lavorativa soggetti di ambo i sessi, l'azienda si impegna ad applicare nel processo di selezione solo criteri oggettivi, neutri e misurabili quali, ad esempio, la capacità di *leadership*, esperienza, competenze e formazione. L'applicazione di tali criteri permette di prevenire la disparità di genere e contrastare i *bias* cognitivi / distorsioni cognitive che si potrebbero creare nelle procedure di definizione delle *job description*.
In conformità al d.lgs. 96/2026, ai candidati e alle candidate viene comunicata la retribuzione iniziale o la fascia retributiva prevista per la posizione e non vengono richieste informazioni sulle retribuzioni percepite nei precedenti rapporti di lavoro.
Inoltre, Sportler S.p.a. invita tutti i suoi collaboratori all'adozione di un linguaggio il più possibile neutro, o comunque inclusivo e rispettoso dei generi che vanno rappresentanti equamente nelle comunicazioni interne ed esterne alla struttura.

La politica di equità salariale della struttura è guidata dai principi di oggettività, equità e trasparenza, attraverso un sistema di valutazione delle posizioni neutro, basato su criteri di differenziazione di natura organizzativa chiari, oggettivi e condivisi, valorizzando le diverse responsabilità dei ruoli e delle competenze di ciascuno, definendone il valore retributivo in base al peso relativo di ciascuno di essi all'interno dell'organizzazione. La società garantisce le stesse opportunità di crescita e di sviluppo valorizzando all'interno di ogni ruolo il merito di chi lo ricopre, con interventi retributivi sul fisso e sistemi di incentivazione variabile costruiti e ancorati al riconoscimento delle responsabilità, all'esperienza, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale. L'Equità remunerativa viene costruita e garantita secondo una logica che combina compensi monetari con compensi non monetari quali soluzioni di benefit, formazione e sviluppo, ambiente di lavoro.
La politica per l'equità salariale mette in luce tutte le misure e buone prassi sino ad ora adottate per la promozione della parità di genere in tale processo.
Tali misure sono stabilite, gestite, monitorate e periodicamente revisionate da parte dell'Ufficio Risorse Umane di concerto con la Direzione aziendale e si concretizzano in meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità, meccanismi di monitoraggio delle buste paga e gestione casi di disparità retributiva, nonché nell'accessibilità dei criteri retributivi e di progressione economica, nella garanzia del diritto del personale di ricevere informazioni sui livelli retributivi medi ripartiti per sesso e nell'esclusione di clausole di riservatezza sulla retribuzione.

In merito alla gestione della genitorialità, Sportler S.p.a. riconosce il pieno godimento del diritto del congedo di maternità e paternità, sostenendone la diffusione per una partecipazione condivisa a tutti gli aspetti che questo importante momento di vita comporta. La struttura si impegna a informare, supportare e valorizzare le persone prima, durante e dopo i periodi di assenza dal lavoro per maternità, paternità e malattia, assicurando che la persona e il gruppo di lavoro affrontino questi momenti in modo consapevole, costruttivo e inclusivo.

Per quanto concerne l'inclusività e il *work-life balance*, Sportler S.p.a. considera la collaborazione, l'aiuto reciproco e lo spirito di servizio tra Colleghi e Colleghe piena espressione del principio di rispetto delle persone. Nella volontà di sostenere il benessere psicofisico individuale e familiare delle proprie risorse, la struttura mette a disposizione soluzioni flessibili di lavoro compatibili con le caratteristiche dei ruoli organizzativi e capaci di tutelare i bisogni di conciliazione espressi dal proprio personale.
Sportler S.p.a. mira a fornire ai suoi collaboratori un ambiente di lavoro aperto, flessibile e rispettoso delle diversità di genere, agendo positivamente sul benessere del personale, ciò comporterà di conseguenza anche effetti positivi sulla produttività aziendale in termini di migliore organizzazione ed efficienza. Sportler S.p.a. garantisce sia ai lavoratori che alle lavoratrici di avere la possibilità di dedicarsi equamente alle attività lavorative e alla sfera personale, senza sacrificare dunque le attività di cura e familiari.
Le azioni poste in essere da parte dell'azienda consistono in un'offerta di flessibilità dell'orario di lavoro, programmazione riunioni di lavoro all'interno dell'orario di lavoro e benefit aziendali.

In merito al tema della comunicazione, Sportler S.p.a. reputa fondamentale ascoltare le proprie risorse e mira a coinvolgere nel processo di miglioramento continuo il proprio personale. A tal fine vengono realizzate periodicamente indagini sull'intera popolazione aziendale con lo scopo di monitorare la percezione di benessere organizzativo e individuale, anche con specifico riferimento alle tematiche di equità, l'inclusione e parità di genere.

La volontà di perseguire i principi di equità, parità di genere, valorizzazione delle diversità ed *Empowerment* Femminile plasmano le scelte aziendali, il linguaggio e l'intero stile comunicativo dell'Organizzazione, con impatto diretto sulle comunicazioni aziendali, interne ed esterne. L'attenzione a questi temi influisce, inoltre, sulle scelte di adesione ad associazioni e di partecipazione ad eventi, facendo sì che in ogni evento promosso dall'Organizzazione venga messa massima cura nell'assicurare, per quanto possibile, una composizione bilanciata per genere tra i relatori / relatrici.

Per quanto concerne, infine, l'attività di gestione e di monitoraggio, Sportler S.p.a. dispone di una procedura dotata di criteri neutri e oggettivi al fine di garantire che gli obiettivi siano specifici, misurabili, raggiungibili, realistici e definiti temporalmente.

Il CPO, a tal proposito, opera una verifica annuale generale dell'intero sistema, ad ogni modo una verifica più puntuale dello stato di avanzamento rispetto agli obiettivi viene posta in essere ogni 4 (quattro) mesi, in corrispondenza delle riunioni del Comitato stesso.

Oltre alle riunioni periodiche e alle verifiche effettuate dal Comitato guida, per il monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi è previsto altresì un *audit* interno condotto da consulente esterno all'organizzazione, le cui evidenze vengono riportate all'interno di un verbale di *audit*.

Il Sistema di gestione Parità di Genere viene, pertanto, annualmente riesaminato nella sua interezza da parte del Comitato Pari Opportunità, al fine di garantire l'adeguatezza del sistema, la coerenza, la misurabilità, la raggiungibilità e l'efficacia degli obiettivi, nonché la correttezza delle politiche parità di genere intraprese dalla società.

Il Sistema di gestione Parità di Genere può essere revisionato a seguito dell'avanzamento e dell'eventuale cambiamento di obiettivi e azioni da perseguire, ovvero in conseguenza ad eventuali cambiamenti nel contesto organizzativo aziendale o nel quadro normativo di riferimento.

5. Attivazione di procedure di segnalazione parità di genere

Sempre come previsto dalla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, Sportler S.p.a. si è dotata di meccanismi interni volti a raccogliere e gestire le segnalazioni, reclami, suggerimenti inerenti alla parità di genere.
Ogni risorsa interna aziendale, a prescindere dalla natura del proprio rapporto di lavoro con la nostra Società, potrà procedere con delle segnalazioni in tal senso, anche in modalità anonima.

Le procedure di segnalazione parità di genere si sostanziano in due differenti modalità a disposizione della risorsa:

- *survey* effettuate tramite la somministrazione di questionari di raccolta di opinioni rispetto alla percezione della parità di genere in azienda;
- canale dedicato per le segnalazioni di fenomeni di non inclusività / discriminazione ("canale di segnalazione whistleblowing").

Le *survey* saranno rivolte periodicamente, almeno una volta l'anno, a tutte le risorse aziendali e mirano a raccogliere, anche in forma anonima, pareri, opinioni e suggerimenti rispetto alla parità di genere nell'ambiente di lavoro.
L'obiettivo è di raccogliere informazioni inerenti alla percezione della parità di genere e relativi suggerimenti in tal senso, in ottica di miglioramento continuo.
Pertanto, i risultati di tali questionari saranno visionati e valutati da parte del CPO, monitorati nel tempo, con lo scopo di migliorare il sistema di gestione parità di genere.

Come da esempi illustrati anche nella Prassi di Riferimento, le segnalazioni potrebbero rientrare nelle seguenti tematiche:

- fenomeni di *mobbing*;
- fenomeni di molestie anche a sfondo sessuale;
- disparità retributive, ivi comprese le violazioni degli obblighi di trasparenza retributiva;
- situazioni di mancanza di rispetto;
- atteggiamenti e linguaggi sessisti.

Le segnalazioni potranno essere effettuate in forma anonima tramite il canale whistleblowing.
Tutte le segnalazioni, a prescindere dalla modalità di trasmissione, saranno gestite dai membri del CPO in ossequio al principio di riservatezza. È garantita la tutela contro ogni forma di ritorsione nei confronti di chi effettua una segnalazione o esercita i diritti di informazione in materia retributiva.

SPORTLER
BEST IN THE ALPS

6. Valorizzazione delle competenze acquisite durante la maternità / paternità

Uno dei KPI della UNI/PdR 125:2022 concerne la "*presenza di policy per il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità*" (indicatore 3 dell'Area tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro).

A tal proposito, la nostra Società ha ritenuto necessario e imprescindibile, per una più effettiva promozione della parità di genere e della genitorialità, implementare un sistema di verifica, valutazione, tutela e valorizzazione delle competenze e *soft skills* acquisiti durante il periodo della maternità / paternità.
Tale azione si sostanzia nello svolgimento di una *survey* dedicata, mediante trasmissione di un questionario *ad hoc* alle risorse appena rientrate dal periodo di maternità / paternità.
Tale *survey* viene gestita dal CPO, che procederà con una analisi e valutazione dei questionari somministrati, al fine di adottare politiche correttive e/o di valorizzazione della genitorialità.

Bolzano, 08.10.2026

Comitato Pari Opportunità

Elisabeth Oberrauch	
Isabella Ossanna	
Jörg Herzig	
Alex Kofler	